

第1課題「教育課程に関する課題」第1A分科会

成果

- 学校の教育目標の実現に向けて、カリキュラムを編成・実施・評価し、改善を図る一連のサイクルを計画的・組織的に推進していくことの大切さが確認された。二つの提言とも、教頭のかかわりによって、目標達成に必要な教育内容を組織的に配列し、資源を効果的に組み合わせ、PDCAサイクルを確立していくことができていた。
- 教職員の異動や退職で取組が徹底しにくくなったり、若手育成に力を入れる必要が出てきたりする。教育課程を核に取り組むことで、個業から教職員の協働による学校づくりへと転換を図ることができる。学校の弱みにばかり目を向けず、強みの共通理解を年度当初にじっくりすることが効果的と考えられる。
- 学校が地域の教育力で高まっている先進的な提言をもとに、「社会に開かれた教育課程」の可能性について考えることができた。よりよい社会を創るという目標を社会と共有し、地域の人的・物的資源を活用し、これからの社会で求められる資質・能力とは何かを明確化して育むことが大切だとわかった。
- 「これからの社会で求められる資質・能力」については、ふるさとへの愛着・誇り、地域への貢献、地域の未来を任せられる人材などが目標協働達成の取組から浮かび上がってきた。

課題

- △ 若手育成に向けて、教職員評価システムを活用したい。教頭も第一次評価者となるが、校長と調整していくことが大切である。
- △ 学校と地域が連携しようとする教職員の積極的な関わりが必要となる。どのような取組をすべきか教頭が中心となって熟議をする必要がある。校長が意思決定しやすいように情報提供し、校内外の調整・教職員への指導助言や資源の新たな発掘に努めたい。

第1課題「教育課程に関する課題」第1B分科会

成果

- 地域のコミュニティスクールが多くの学校で動き始めている。実情が把握でき、各地域によってコミュニティスクールを進める条件や教育委員会の考えに違いがあることがわかった。
- 学校・家庭・地域、3者の協働（地域コミュニティ）を進める上で重要なことは、簡単な目標を全員で取り組み評価することが大切であることが分かった。

課題

- △ 学校・家庭・地域、3者の協働は学校規模や地域によって違いがあり、それをどう調整していくか、これが教頭の役割であり、今後の課題でもある。
- △ 地域の教育力の活用を図る教育課程の工夫については、教頭が地域の人材についての情報収集力を持つことが必要となってくる。

第2課題「子どもの発達に関する課題」第2 A分科会

成果

- 提言をもとに、支援を要する児童への組織的な対応の具体例やそこでの教頭の役割について、全体やグループで協議を深めることができた。
- 特別支援教育を推進していく上で、今後、専門機関との連携は不可欠である。S C、S S W等の役割を職員に周知徹底し、「いつ・どこで・誰が・何を」という立場を明確にした支援体制を、教頭が中心となり確立していかなくてはならないことが確認できた。
- 提言を通して「合理的配慮の考え方」「合理的配慮の実例」「教育現場における環境整備」について、自校の実践と重ねながら、理解を深めることができた。
- 特別支援教育における「個別の支援計画（ソフト面）」と「個別の合理的配慮指導計画（ハード面）」との違いを「合理的配慮の取組」を例にして、理解することができた。

課題

- △ 校内において特別支援教育の推進を図るには、「特別支援教育コーディネーター」や「児童生徒支援加配」の存在が大きい。教頭として、的確な指導・助言を与えられているかどうか、今一度、実践を振り返る必要がある。
- △ 小学校で行ってきた支援を要する児童に対する取組を、効果的に中学校につなげていくためにも、今後の小中の連携の在り方が課題となる。
- △ 「合理的配慮の提供」が法的義務となったが、まだまだ研修不足である。教頭として自分自身の合理的配慮を含めた特別支援教育への認識と人権感覚を高めるためにも、今後、研修を重ねていく必要がある。
- △ 「合理的配慮の提供」に関して、今まで以上に保護者と連携していかなくてはならない。校内における就学相談・就学指導をチームとして行うためにも、管理職の意識をさらに高めていく必要がある。

第2課題「子どもの発達に関する課題」第2 B分科会

成果

- 「固定観念」「家庭学習時間の少なさ」「コミュニケーション力不足・学力不足」など、学校や子どもの課題を解決するために、姫島という地域の特性を生かし、小中連携を進めることは、大変意義深いものがある。
- 最終的に目指すところは連携型小中一貫校で、その推進のために教頭と主幹教諭が中心となって、組織を動かし、会議等を運営していることがよく分かった。
- 学びに向かう力を育成する中で、生徒指導上の課題を乗り越え、学校を改善させていった取組は、素晴らしいと思った。
- 教頭として校内体制の確立と人材育成に関わり、生徒指導の3機能を活かした授業改善やオープンスクールデイズ、学習ステーションなど、特色のある取組を進めることができていた。

課題

- △ 小中連携を進める上で大切なのは、管理者として教頭がどんなビジョンを持っているかである。全体像を職員に示すことで、具体的な取組が見えるようにすることが必要である。
- △ 小中で学校目標や目指す子ども像などをすりあわせ、ひとつにしていく作業などはとても難しいと思われる。また、教育課程や学校行事など、系統性を持たせ編成できるように教頭として細かいところまで気を配ることが必要である。
- △ オープンスクールデイズ授業参観では、保護者や地域と協働して取り組んでいるが、もっと多くの方に来ていただける手立てをさぐることが今後の課題である。
- △ 学び合う力を育てるために、生徒指導の3機能を活かした授業改善や学び合う集団作りを研究するには、職員間の考えの違いや温度差を縮めていく教頭の取組が必要である。

第3課題「教育環境整備に関する課題」第3A分科会

成果

- 横瀬西小から、ノーメディアとふれあい読書リレーの取組が報告された。
長時間のテレビ・ゲームの悪影響を知り、ノーメディアの時間に宿題や親子読書で家庭での触れ合いを深めることができ、保護者には予想以上に好評であった。
- 竹田南部中の実践からは、校内支援体制づくりのための教職員間の情報の共有、小中連携をはじめとする外部との連携、保護者や本人の思いを勘案した3年間を見通した特別支援教育の推進が大事であることが確認できた。
- 2つの実践から、教頭は「旗振り役になる」「つなぐ・調整役となる」こと、また、「校長が蒔いた種を教頭が育てる」ことが重要であることが確認できた。

課題

- △ 横瀬西小の提言から、保護者や地域が何をしてほしいかを知ることと、地域の人材（組織）の活用が重要なことが再確認された。教頭がPTA役員と連携しながら進めていき、保護者が必要性を感じ、本気で取り組むようになることが課題である。また、教頭は教師間の共通理解を払い、学校の取組を情報発信することが必要である。
- △ 竹田南部中の実践からは、教科担任制をとっている中学校での特別支援学級の経営の仕方について、教職員定数等の改善を図りながら、小学校の特別支援学級と類似した形で運営できるようになることが課題である。
- △ 2つの実践から、保護者や地域のニーズを把握し、教師目線から保護者・子どもの目線で考えられるようになることが課題である。

第3課題「教育環境整備に関する課題」第3B分科会

成果

- 教頭はPTAの事務局であり、日常的に地域と関わりのある立場にあることから、たとえば地域の「核」となる方との連携を深め、学校のやる気を感じてもらったり、地域の意見を吸い上げたりすることができる。まずは率先して地域に出かけていくことの大切さを確認した。
- 学校の取組については校内組織の整備が重要であるが、取組の中心となるミドルリーダーと、他の教職員のギャップを埋めていくことで、さらなる整備が必要であることを確認した。

課題

- △ 校内体制の整備と地域や各機関との連携について要としての役割を担うのが教頭である。今回の提言において地域教材について記録が残っていなかったことや過去の災害体験が風化しかかっていたことなどを考えると、様々な教育活動を継続発展させていくために、教頭は、その学校に所属している期間ばかりでなく、転任後に繋ぐことを強く意識しながらその役割を果たしていくことが必要である。
- △ 提言内容は、提言者の勤務校についての内容のみとなっている現状がある。「継続性」「協働性」「関与性」を踏まえた、教頭会としての研究を進めていくための仕組みづくりが必要である。

第4課題「組織・運営に関する課題」第4A分科会

成果

- 学校目標達成に向けて学校組織構築は必須であることを確認するとともに、ミドルリーダー、特に教務主任と連携して学校運営にあたることに際して、各教頭が自らの学校実態を踏まえながら、どこまでを任せるとか予め「住み分け」を確認しながら協議することができた。
- ミドルリーダーの育成にあたっては、人選、円滑な人間関係、時間の確保、場の整備等教頭としての関わりが明らかになった。

課題

- △ 学校によっては学級担任や主幹教諭が教務主任になっているところも多いので、実態に合った「住み分け」を考えていくことが課題である。
- △ 職員会議、運営委員会、分掌会議・教科部会を有機的に連動させるためにも教務主任や分掌主任との関わりが重要である。
- △ 学校経営への参画意識やモチベーションを高めるために、教務主任をはじめとするミドルリーダーへの継続的な働きかけが必要である。

第4課題「組織・運営に関する課題」第4B分科会

成果

- ミドルリーダーを核としたミドルアップダウン・マネジメントや情報共有を通して、取組の方向性を確認し取り組んだことを共に振り返ることができた。
- 教務主任に企画・運営委員会の年間計画を作成させることで、各主任が見通しを持って提案するようになった。これにより、ミドルリーダーの学校経営参画意識が高まってきた。
- 学校組織の活性化を図るために学校運営協議会を活用することにより、子どもたちや保護者・教職員の間、協力し合える関係が築き上げられつつある。

課題

- △ 教頭がミドルリーダー（主幹教諭・教務主任等）との信頼性の構築を図り、それぞれに任せる校務を整理することが必要である。
- △ ミドルリーダー育成はもちろんのこと、ミドルリーダーによる教職員への指導・助言機能をアップさせるためには、教頭が年間を見通して指導、支援をすることが課題である。
- △ 協働する職員集団を確立するために、校内の組織運営に関する校務を整理し、一人ひとりが責任を持って取り組むよう指導していくことが課題である。
- △ 教頭と教務主任等との職務内容の線引きをすることが難しい。取組内容を明確にし、仕事内容を振り分けることが必要である。

第5課題「教職員の専門性に関する課題」 第5A分科会

成果

- 教務主任や研究主任が、きちんと機能するように指導できている。
- きちんと指導案を書いて互見授業を行うことは、授業力向上に有効である。
- 知、徳、体にかかる3部会をきちんと組織し、各々の部会が機能することが重要。各部会（全職員）が取組内容及び取組指標の作成に携わることで参画意識が高まる。「自分たちの～」という意識付けができている。
- 作成した「4点セット」等の進捗状況を定期的に確認する時間を確保し、常にそのことを話題にし、更に見える化を図ることで重点目標への取組を意識させることができている。

課題

- △ ミドルリーダーの生かし方、特に大規模校においては学力向上担当の教頭として、多くの職員に対して指導の徹底を図ることが課題である。
- △ 学校をあげて徹底した生活指導を行うためには、職員の（意思の）ベクトルを合わせるものが課題である。

第5課題「教職員の専門性に関する課題」 第5B分科会

成果

- 学年部の組織は、若手とベテランの組合せとする。また、勤務1年目の職員を各学年に複数配置しないことで、戦略の継続性を保つことができる。
- 若手の育成は、ミドルリーダーの育成抜きには語れない。学年部の取組とともに、分掌組織の中で主任に責任を持たせ、若手を育成していく。
- 若手の学校経営参画意識を高めていくためには、しっかり仕事を任せるのが大切。ミドルリーダーの適切な支援により、自信と責任をもって職務の遂行を行う。教頭は、一人一人が持っている資質・能力を把握し、客観的なデータのもとに、若手を支える人間関係の構築を行う。
- 分掌部会ごとの交流会を行うことで、全体の一体感が生まれる。今やっていることがわかるとゴールが見えてくる。ゴールが見えてくるとがんばれる。ゴールが見えるようにするのが、教頭の大切な役割となってくる。

課題

- △ 50歳代後半になると、なかなか指導が入りにくい。若手が取り組む仕事に対して、ベテランからの視点をもとにアドバイスをし、適宜評価をしていくことで、モチベーションを間接的に高めていくことが必要になる。
- △ 学校規模により、運営委員会が若手の育成になっていない。思い切って30歳代でもミドルリーダーの役を与えて、40～50歳代はその支援にまわっても良いのではないか。
- △ 学校評価では、できていないところに目が向きがちになる。自校の良い点を分析しながら次につなげていくと、モチベーションが高まっていく。